

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Infrastruktur memiliki peran yang mendasar dalam mendukung aktivitas sehari-hari dan pertumbuhan ekonomi pada setiap masyarakat. Hal tersebut meliputi banyak hal mulai dari jalan raya, alat ataupun sistem transportasi yang pastinya selalu digunakan oleh setiap orang dalam kehidupan sehari-harinya. Selain itu, infrastruktur juga mencakup fasilitas sosial yang meliputi tempat untuk menempuh pendidikan, rumah sakit, serta bangunan publik lainnya yang bertujuan untuk memberikan layanan juga kemudahan bagi setiap masyarakat, serta untuk meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat melalui akses yang lebih baik terhadap pendidikan, kesehatan, dan lain sebagainya. Menurut Grig dalam (Aldillah, 2020) mendefinisikan bahwa infrastruktur menunjukan sistem fisik yang bersedia digunakan transportasi, bangunan-bangunan gedung, pengairan, drainase serta fasilitas public yang dibutuhkan yang bertujuan memenuhi kebutuhan dasar manusia dalam ekonomi maupun sosial.

Pada era digital saat ini, infrastruktur yang memiliki peran penting untuk mengakses segala informasi serta melakukan komunikasi antar individu yaitu infrastruktur telekomunikasi yang didalamnya mencakup telepon, internet serta jaringan komunikasi lainnya. Sedangkan infrastruktur lainnya yang memiliki peran penting dalam era digital ini meliputi pusat data dan komputer awan yang didalamnya menyediakan kapasitas penyimpanan serta pemrosesan data yang diperlukan untuk mendukung aplikasi dan layanan digital. Infrastruktur tersebut

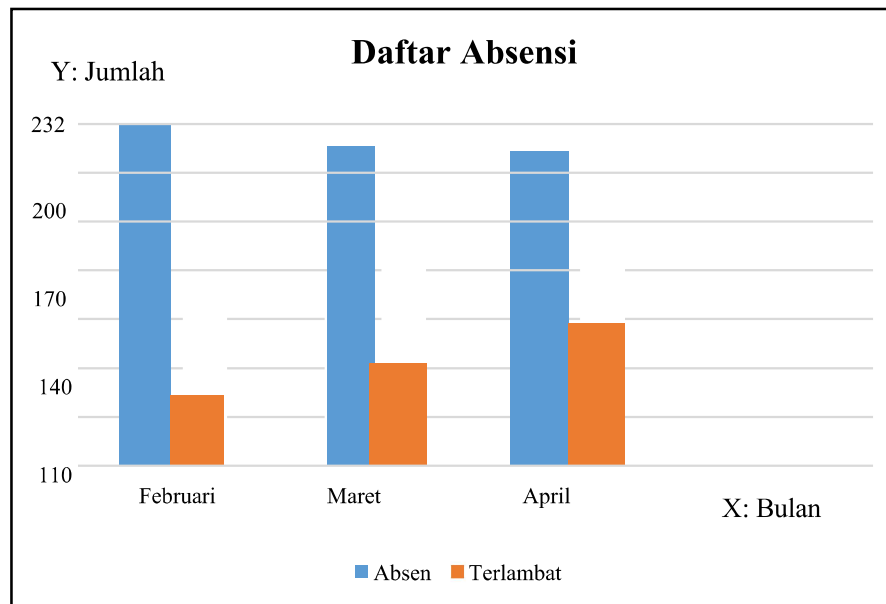
seringkali digunakan oleh setiap instansi, organisasi atau perusahaan, salah satunya yaitu Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga.

Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga atau biasa disebut dengan DSDABM di kota Bandung merupakan suatu instansi pemerintah yang bergerak dibidang infrastruktur kota Bandung, yang di buat berdasarkan wewenang peraturan Walikota Bandung Nomor 117 Tahun 2021 yang berisi tentang susunan organisasi, kedudukan, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Bandung. Terdapat beberapa bagian pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga diantaranya yaitu bidang pengadaan tanah dan pemanfaatan infrastruktur, bidang drainase, bidang jalan dan jembatan, serta bidang pengelolaan sarana dan prasarana. Tugas pokok DSDABM melakukan kegiatan serta urusan pemerintahan yang sudah menjadi suatu kewenangan daerah disalah satu bidang pekerjaan umum dan penataan ruang pada sektor sumber daya air dan bina marga

Dalam rangka kegiatan yang membantu mewujudkan Kota Bandung yang maju dan ihsan Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Bandung memiliki suatu visi yang dapat membantu infrastruktur daerah Kota Bandung yang lebih aman dan terstruktur, selain itu ada suatu misi dari Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga yaitu melakukan peningkatan suatu infrastruktur ketata airan, tata ruangan, serta kebinamargaan yang menjamin ketersediaan jembatan dan jalan serta drainase kadaerahan di sebuah kota yang memadai. Sebuah visi dan misi itu menyatakan terdapat capaian jika telah melakukan serta memenuhi prasarana jembatan, maupun jalan serta dapat menurunkan genangan banjir jika terjadi suatu

hujan deras dengan menggunakan seluruh sumber daya manusia yang ada di kantor dinas serta mengikut sertakan peranan masyarakat setempat.

**Gambar 1. 1 Absensi Pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga
Kota Bandung**



Sumber: Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga

Berdasarkan tabel 1.1 peneliti dapat menyimpulkan bahwasanya pada tahun 2024 Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga memiliki 232 pegawai dalam keseluruhan, akan tetapi dalam kurun waktu 3 bulan pada bulan Februari jumlah absen pegawai sebanyak 232 orang dan jumlah pegawai yang terlambat 10 orang. Pada bulan Maret sebanyak 227 pegawai serta jumlah pegawai yang telat sebanyak 20 orang, sedangkan pada bulan April jumlah absen pegawai sebanyak 225 orang dan pegawai yang terlambat sebanyak 30 orang. Dapat peneliti simpulkan bahwa cukup banyak pegawai yang terlambat, serta persentase hitungan tiap bulan selanjutnya bertambah sekitar 10%. Meningkatnya tingkat terlambat kerja pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga terdapat beberapa pegawai yang kurang

memiliki rasa tanggung jawab terhadap kedisiplinan serta tanggung jawab pribadi dalam mengerjakan kewajiban serta tugas yang diberikan, karena hal ini bisa mengakibatkan elektabilitas sebuah instansi menurun terhadap kewajiban melaksanakan tugas dan wewenangnya. Serta faktor kepemimpinan yang jarang memberi suatu motivasi serta kurangnya pengawasan saat bekerja maka dapat mengakibatkan perasaan para pegawai yang kurang dorongan motivasi dan semangat kerja, serta merasa kurangnya diawasi melaksanakan sebuah kewajiban tugasnya. Dengan demikian para pegawai bekerja tidak sesuai dengan standar operasional serta aturan dan mengakibatkan suatu hal yang menyimpang karena kurangnya sifat disiplin.

Sumber Daya Manusia atau biasa disebut dengan SDM menjadi aset terpenting dalam pembangunan dan kemajuan suatu instansi atau perusahaan. Hal ini mencakup semua individu yang ada dalam suatu instansi atau perusahaan yang memiliki beragam keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan untuk dapat berpartisipasi dalam pembangunan. Mereka dapat dikatakan sebagai agen perubahan yang nantinya dapat mempengaruhi transformasi dan juga pembangunan melalui ide dan inovasi yang mereka salurkan, serta kerja sama yang mereka lakukan. Menurut (Ni Kadek & John, 2019) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang bertujuan menyampaikan suatu pencapaian organisasi yang memanfaatkan manusia maupun orang didalamnya. Pegawai maupun individu yang diolah agar mempunyai kemampuan serta kompetensi yang baik agar dibutuhkan dalam menunjang pekerjaan serta tugas yang diberikan.

Untuk mengembangkan keterampilan juga pengetahuan yang mereka miliki, maka membutuhkan pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk dijadikan landasan mereka agar terus berkembang dan tentunya agar dapat berkontribusi lebih besar lagi bagi instansi ataupun perusahaan. Namun, yang terpenting dalam pengembangan Sumber Daya Manusia tersebut agar terus dapat berkontribusi lebih besar lagi yaitu dari faktor internal salah satu contohnya yaitu kepemimpinan. Karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh besar terhadap setiap pegawainya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Tabel 1. 1 Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Sumber daya Air dan Bina

Marga Kota Bandung

Unit Kerja	Pendidikan Akhir							Jenis Kelamin		Jumlah
	S3	S2	S1	D3	SLTA	SLTP	SD	L	P	
Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga	-	1	-	-	-	-	-	1	-	1
Sekretariat	1	7	19	1	3	-	-	23	8	31
Bidang Drainase dan Trotoar	-	2	11	-	7	-	1	18	3	21
Bidang Jalan dan Jembatan	-	2	21	-	3	-	-	18	8	26
Bidang Pendayagunaan Sumber Daya Air	-	3	5	-	6	-	-	11	3	14
Bidang Pengendalian Daya Rusak Air	-	-	15	-	4	2	-	17	4	21
UPTD Daerah Aliran Sungai	-	2	3	-	4	1	1	9	2	11
UPTD Ujungberung	-	2	-	-	8	1	1	12	0	12
UPTD Laboratorium Bahan dan Konstruksi	-	-	8	1	2	1	-	10	2	12

Sumber: Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga

Menurut (Yayah Sutisnawati,2019) Kinerja pegawai yang positif sangat langsung akan berpengaruh terhadap kinerja instansi serta untuk memperbaiki sebuah kinerja pegawai tentu sangat mengubah suatu pekerjaan yang membuang waktu dan akan memakan waktu proses yang sangat Panjang. Kinerja ialah proses

yang dipakai organisasi untuk membenarkan apakah suatu tenaga kerja tersebut bekerja sesuai dengan keinginan organisasi, apabila sebuah kinerja tenaga kerja menurun hal ini berdampak tidak sesuai hasil kerja yang ingin dicapai, sehingga menghambat suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Mangkunegara (2001) Menyatakan kinerja pegawai ialah hal yang dilakukan oleh karyawan secara kualitas serta kuantitas yang bertujuan memperoleh hasil kerja yang baik, serta sesuai apa yang sudah di tanggung jawabkan oleh suatu atasan organisasi. Kinerja yang positif dapat dinilai dari keberhasilan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Suatu usaha meningkatkan kinerja salah satunya ada dukungan motivasi dari pihak atasan, agar para pegawai mampu menyelesaikan kewajiban dan tugas mereka di perusahaan maupun organisasi di tempat mereka bekerja dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya yang sudah di atur serta dorongan dari pemimpin perusahaan. Daya dorong yang ada dalam diri seseorang sering disebut motif. Daya dorong diluar diri seseorang, harus ditimbulkan pimpinan dan agar hal-hal di luar diri seseorang itu turut mempengaruhinya, pemimpin harus memilih berbagai sarana atau alat yang sesuai dengan orang lain (Arjuna Rizaldi,2017)

Kinerja ialah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam upaya pencapaian dan tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Affandi,2018). Dan kinerja setiap karyawan berbeda beda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya, hal ini dikarenakan kinerja seorang karyawan itu bersifat individual. Kinerja

mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk menciptakan kinerja yang baik, diperlukan peningkatan kerja yang optimal yang mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan sehingga akan memberikan kontribusi positif pada perkembangan perusahaan (Sembiring,2020).

Tabel 1. 2 Hasil Penilaian Kinerja Pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Bandung

No	Aspek Penilaian	Rata-Rata Nilai Bulan Februari 2024		Rata-Rata Nilai Bulan Maret 2024		Rata-Rata Nilai Bulan April 2024	
		Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
1	Kualitas Hasil Kerja	89	Baik	76,22	Baik	70	Cukup Baik
2	Kuantitas Hasil Kerja	88		78,6		70	
3	Kedisiplinan	90		83,03		70,32	
4	Kemandirian	83,9		87,33		70,22	
5	Integritas	89		70,56		72,11	
6	Tanggung Jawab	85,76		80,1		70	

Sumber: Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga

Berdasarkan tabel di atas, menunjukan bahwa hasil penilaian kinerja karyawan pada bagian pengarsipan dari bulan Februari sampai April di tahun 2024 terus mengalami penurunan yang signifikan oleh karena itu perlu dilakukan evaluasi terhadap penurunan hasil penilaian kinerja tersebut untuk mengetahui faktor yang menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Dari paparan di atas maka yang dapat peneliti simpulkan bahwasanya kinerja pegawai yang dinilai baik pada suatu perusahaan tentunya akan meningkatkan produktivitas, mencapai tujuan perusahaan sehingga citra

perusahaan dapat menjadi lebih baik. Namun sebaliknya, jika kinerja pegawai dinilai buruk pada suatu perusahaan maka dapat mengakibatkan produktivitas yang menurun, kerugian bahkan dapat mengakibatkan dampak negatif pada citra perusahaan. Pada penelitian ini, peneliti memfokuskan pada kinerja pegawai di Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Bandung.

Tabel 1. 3 Survey Awal Variabel Budaya Organisasi

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Persentase
1.	Apakah anda merasa bahwa perusahaan atau organisasi anda mendorong pegawai untuk berinovasi dalam menghadapi resiko ?	14	16	46%
2.	Apakah penting bagi anda untuk memahami setiap detail dari suatu masalah sebelum mengambil tindakan ?	30	0	100%
3.	Apakah anda merasa terdorong untuk mencapai hasil yang optimal dalam segala hal yang anda lakukan ?	22	8	73%
4.	Apakah anda agresif dalam mengejar tujuan dan mencapai hasil dalam pekerjaan anda ?	17	13	70%
5.	Sejauh mana anda memprioritaskan stabilitas kerja dalam memilih pekerjaan atau karir ?	10	20	33%

Pada tabel 1.3 hasil survey awal budaya organisasi menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Bandung bahwasanya instansi tersebut mampu mendorong para pegawai nya untuk berinovasi serta para pegawai mampu berpikir sebelum mengatasi masalah, dan para pegawai merasakan

suatu dorongan dalam segala hal yang dilakukan pada instansi serta agresif dalam mencapai tujuan. Namun dalam pendirian tersebut para pegawai lebih mementingkan karir dalam pekerjaan dikarenakan ada rasa keinginan untuk naik jabatan sehingga para pegawai cukup termotivasi dalam segala hal. Hal ini tentunya akan mempengaruhi kinerja antar pegawai karena semakin adanya suatu kemauan para pegawai hal ini tentu menimbulkan persaingan antar para pegawai dan dapat mengakibatkan kesalahpahaman antar pegawai karena terlalu ambisius untuk naik jabatan sehingga akan timbul hal yang tidak diinginkan antar pegawai dengan pegawai lainnya.

Tabel 1. 4 Survey Awal Variabel Motivasi

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Persentase
1.	Apakah anda sering merasa lelah dalam bekerja?	25	5	83%
2.	Apakah anda merasa bahwa peraturan dan kebijakan keselamatan di tempat kerja telah memadai?	22	8	73%
3.	Seberapa penting bagi anda untuk memiliki hubungan sosial antar pegawai?	13	17	43%
4.	Apakah anda merasa di akui dan diapresiasi oleh rekan kerja ?	13	17	43%

Pada tabel 1.4 hasil survey awal motivasi menunjukan para sebagian pegawai tidak mementingkan hubungan sosial antar pegawainya, hal ini dipengaruhi karena tingginya persaingan kerja pada instansi mengakibatkan para pegawai tidak mementingkan antar hubungan sosial di instansi tersebut. Serta para

sebagian pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Bandung tidak merasa di apresiasi serta diakui kinerja nya oleh rekan kerja hal ini sama akibatnya dengan indikator sebelumnya yang menjelaskan bahwa kurangnya hubungan sosial yaitu budaya organisasi yang kompetitif pada perusahaan.

Budaya organisasi dapat dikatakan sebagai nilai nilai, norma norma, keyakinan serta kebiasaan yang biasa diterapkan dalam suatu organisasi, seperti yang dikatakan oleh Wahab dalam tobari (2016) budaya organisasi merupakan nilai nilai, kepercayaan serta kebiasaan yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya dalam suatu organisasi yang nantinya dapat menghasilkan norma norma perilaku organisasi. (Lita Wulantika,2019) Mengungkapkan Budaya yang kuat adalah bahwa budaya itu akan meningkatkan perilaku yang konsisten.

Schein dalam (Kusdi, 2011) mengungkapkan *“Organizational training and development, as well as instutionalized change, cannot be understood without considering culture, which is a major source of resistance to change”*. Pergantian Organisasi dilakukan untuk mengubah nilai yang di akui oleh sumber daya manusia sebagai pedoman untuk mencapai suatu tujuan sebuah organisasi. Budaya Organisasi yang di akui oleh anggota anggota yang mengacu kepada sistem. Sistem ini ialah sebuah norma serta nilai yang membuat karakteristik yang di jaga kredibilitasnya oleh organisasi (Robbins dan Judge, 2011).

Budaya organisasi yang kuat tentunya akan mempengaruhi motivasi kerja pada setiap tenaga kerja di suatu organisasi atau perusahaan. Motivasi dapat diartikan sebuah kekuatan yang berada dalam diri dan berasal dari luar yang dijadikan sebagai pendorong oleh tenaga kerja untuk dapat melakukan pekerjaan

dengan benar (Darsa dkk,2018). Misalnya, diberikan suatu pujian, penghargaan, bonus, piagam, serta memberikan fasilitas yang mendukung dan mendorong gairah kerja dan kelancaran tugas yang diberikan, sehingga tenaga kerja merasa betah dan bersemangat untuk menyelesaikan suatu tugas yang di berikan oleh perusahaan maupun organisasi.

Tabel 1. 5 Survey Awal Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Persentase
1.	Seberapa puas anda dengan kualitas pekerjaan oleh rekan kerja anda dikantor ?	12	18	66%
2.	Apakah para pegawai mampu meningkatkan kuantitas kinerja pegawai di kantor ?	14	16	87%
3.	Apakah para pegawai mampu menyelesaikan tugas dalam tepat waktu ?	19	11	63%
4.	Seberapa efektif pegawai dalam tujuan dan target di kantor ?	20	10	66%
5	Apakah anda merasa bahwa pegawai memiliki kemampuan untuk merencanakan dan mengatur pekerjaan mereka sendiri tanpa adanya pengawasan oleh atasan ?	11	19	36%

Pada tabel 1.5 hasil survey awal pada variabel kinerja pegawai menunjukan beberapa pegawai tidak mampu mengatur pekerjaan tanpa adanya arahan dari atasan di kantor hal ini memicu terhambatnya pada suatu tugas yang harus diselesaikan. Serta beberapa pegawai tidak merasa puas akan kinerja yang dihasilkan oleh rekan kerja hal ini berdampak kelonggaran antar hubungan pegawai dan pegawai lainnya.

Tenaga kerja yang memiliki motivasi yang tinggi memiliki sikap loyalitas yang sangat besar terhadap suatu organisasi maupun perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan di banding dengan sebaliknya yang memiliki sikap motivasi yang rendah, hal ini berdampak pada kinerja pegawai, diri mereka akan melakukan pekerjaan yang sesuai dengan apa yang di standarkan oleh suatu perusahaan maupun organisasi sebagai salah satu bentuk tanggung jawab diri mereka terhadap perusahaan atau organisasi yang dimana tempat mereka bekerja. Hal ini sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Soepandi (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh positif terhadap keberhasilan kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Namun sebuah perbedaan terjadi dari penelitian sebelumnya yang di teliti oleh Tanjung (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap sebuah kinerja pegawai.

Pada pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga memiliki sifat yang sangat angresif dalam bekerja serta para pegawai mempunyai inovasi baru terhadap hal baru dalam instansi sehingga hal ini dapat membantu dalam stabilitas kantor, namun dari sisi budaya organisasi di Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga terbilang cukup kompetitif sehingga dapat menyebabkan kinerja pegawai serta efektifitas menurun antar pegawai, pasalnya dari hasil penelitian terdapat beberapa pegawai mempunyai sikap persaingan yang sangat tinggi di kantor karena faktor kurangnya kebutuhan rasa aman ataupun diakui oleh sesama rekan kerja di kantor, serta kurangnya penghargaan dari atasan maupun pegawai menyebabkan para pegawai lebih cenderung mementingkan karir ketimbang keberhasilan kantor.

Meskipun demikian, hingga saat ini, penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas sumber daya air dan bina marga kota bandung masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan ini dan memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang hubungan antara budaya organisasi, motivasi, dan kinerja pegawai di unit organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Arief selaku anggota bidang drainase mengenai budaya organisasi di dinas sumber daya air dan bina marga kota bandung bersifat kompetitif dan para pegawai mampu termotivasi secara individu akan tetapi hal ini mempengaruhi kinerja pegawai dikarenakan saking tingginya persaingan mengakibatkan para pegawai lebih mementingkan diri sendiri ketimbang kerja sama antar karyawan hal ini bisa mengakibatkan kredibilitas kantor menurun. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Muhammad Effendi:2019), Mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap Budaya Organisasi, Sedangkan penulis mengungkapkan budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan fenomena di atas, penulis tertarik untuk mengetahui dan mempelajari budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas sumber daya air dan bina marga kota bandung dengan judul **“Budaya Organisasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Marga Kota Bandung”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Untuk memperoleh informasi serta gambaran dari hasil penelitian ini, peneliti mengidentifikasi masalah berdasarkan uraian latar belakang diatas. Diketahui identifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Beberapa pegawai cenderung bersaing dengan pegawai lainnya karena sebagian pegawai merasa ingin diapresiasi.
2. Beberapa pegawai merasa tidak pernah diakui oleh rekan kerja maupun atasan karena daya saing yang cukup tinggi di dinas mengakibatkan pegawai lebih mementingkan diri sendiri ketimbang keberhasilan kantor.
3. Beberapa pegawai merasa tidak puas akan kinerja yang dihasilkan rekan kerjanya karena faktor persaingan antar pegawai membuat sebagian pegawai tidak merasa puas terhadap rekan kerjanya.
4. Beberapa pegawai merasa ingin diapresiasi oleh sesame rekan kerja maupun atasan karena semakin meningkatnya persaingan antar pegawai di kantor.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Budaya Organisasi dan Motivasi Pada Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Marga Kota Bandung
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Bandung

3. Apakah Motivasi berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Marga Kota Bandung
4. Seberapa Besar Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sumber Daya Manusia dan Bina Marga Kota Bandung

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mengetahui Budaya Organisasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Marga Kota Bandung

1.3.2 Tujuan Penelitian

Pada rumusan masalah yang telah di uraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Gambaran Budaya Organisasi, Motivasi dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Marga Kota Bandung
2. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Marga Kota Bandung
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Marga Kota Bandung

4. Untuk Mengetahui Besarnya Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Marga Kota Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, tentunya memiliki kegunaan bagi pihak penyusun dan pihak pendukung dalam menyusun tugas akhir ini yaitu bagi penulis pribadi dan bagi perusahaan tempat penulis melakukan penelitian. Berikut merupakan kegunaan penelitian tugas akhir yang disusun oleh penulis.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi para pegawai Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Marga Kota Bandung untuk lebih meningkatkan Budaya Organisasi dan Motivasi sehingga kinerja pegawai akan lebih baik.

1.4.2 Kegunaan Akademis

a. Bagi Penulis

Guna meningkatkan dedikasi berupa pemikiran, gagasan, dan pandangan terhadap kemajuan perkembangan ilmu pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Peneliti lain

Penelitian ini dimaksudkan sebagai masukan bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian dengan masalah yang sama, dan juga menjadi bahan bacaan untuk menambah wawasan pengetahuan khususnya mengenai masalah

